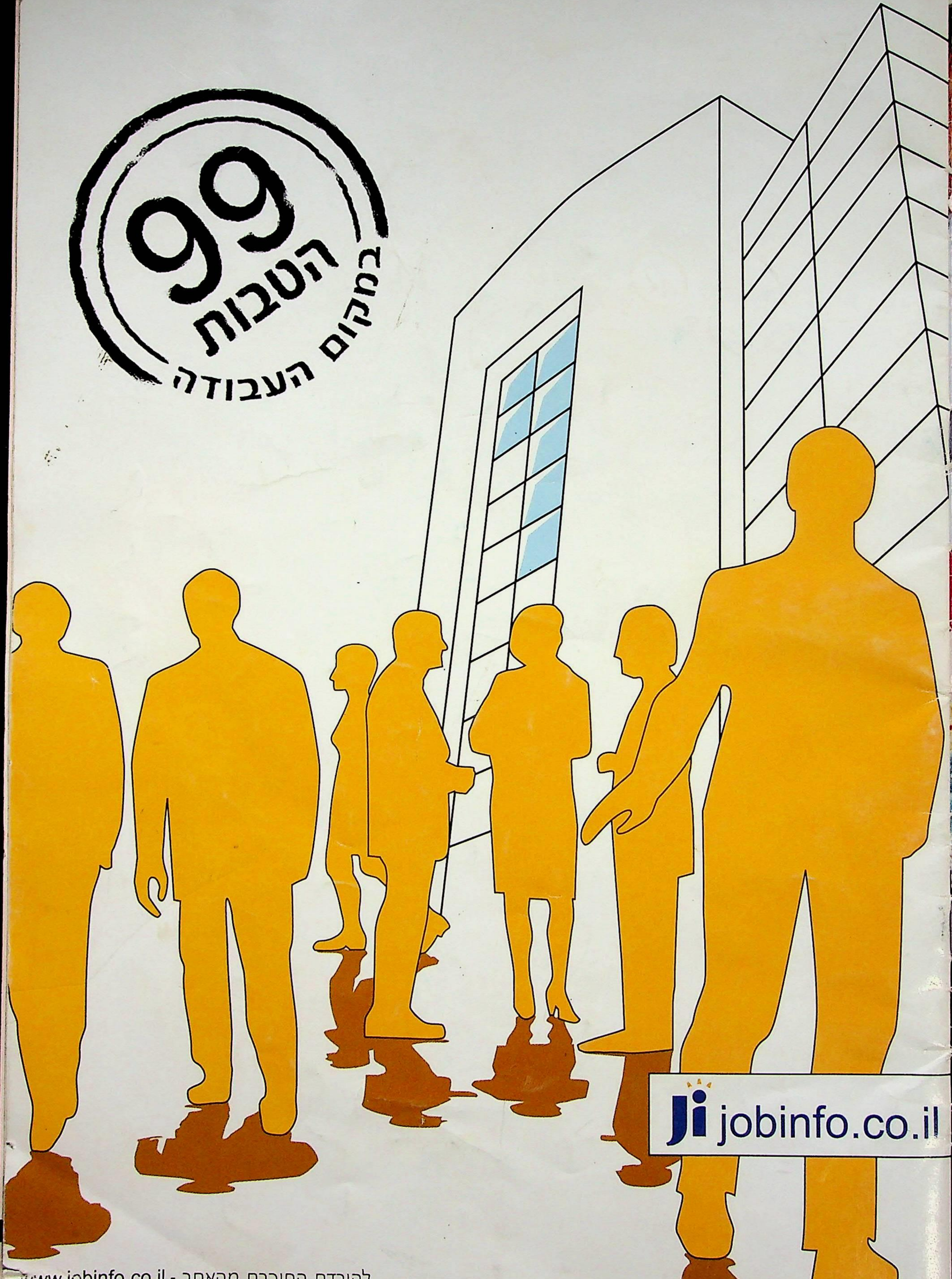
ג'וב אינפו מציגה: דו"ח בתחום תגמול, הטבות ושכר.

99 הטבות במקום העבודה



להורדת החוברת מהאתר - www.jobinfo.co.il



אולימפוס
אסטרטגיה פיננסית

אולימפוס מציעה לכם אופציות

אולימפוס - החברה היחידה המתמחה בבניית תוכניות אסטרטגיה פיננסית פרטניות לאנשי היי-טק

- שמירה על רצף בלתי תלוי של זכויותיך הסוציאליות
- ניצול מקסימלי של הטבות מס, כולל החזרי מס בפועל
- הכוונה בנקאית ופיננסית בלתי תלויה שתאפשר לך להפיק את המקסימום מכספך ומהאופציות שלך
- מגוון רחב של ערוצי יעוץ, ביטוח והשקעה בלתי תלויים
- ביטוח אופציות
- יעוץ בלתי תלוי בתחום ביטוחי המנהלים

הצטרף לאלה הנהנים מהאופציות הכלכליות של אולימפו

לפרטים וקביעת פגישת הכרות לא מחיי
mail: finance@olimpus.co.il

תוכן עניינים

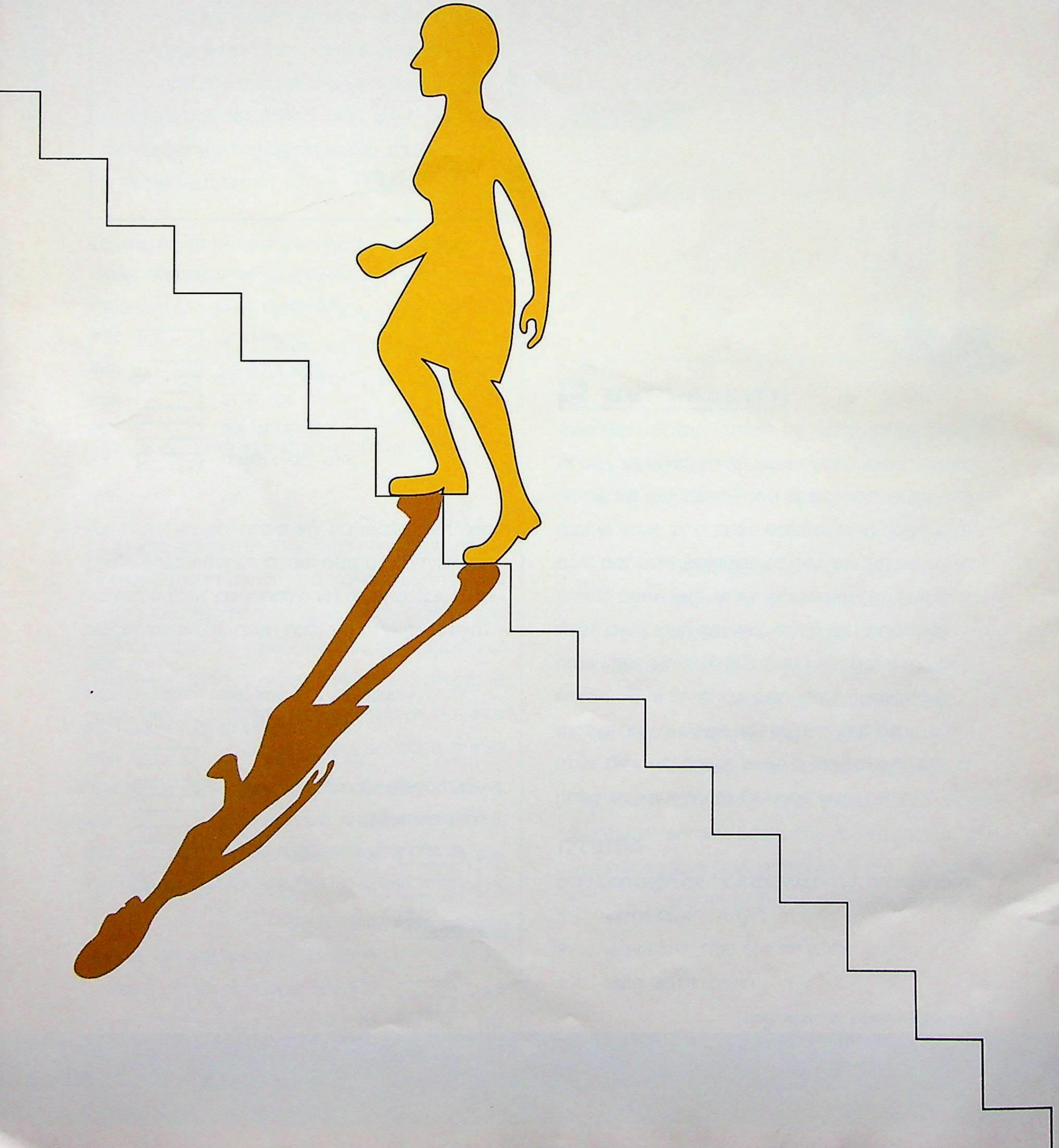
מה לא תמצא בדו"ח זה ?

- לא באנו לספר לך מהו ביטוח מנהלים.
- לא הבאנו כאן אף הטבה שאינה אמיתית.
- אנו לא מתחייבים שאת כל ההטבות המפורטות כאן תוכל להכניס לחוזה העבודה שלך.

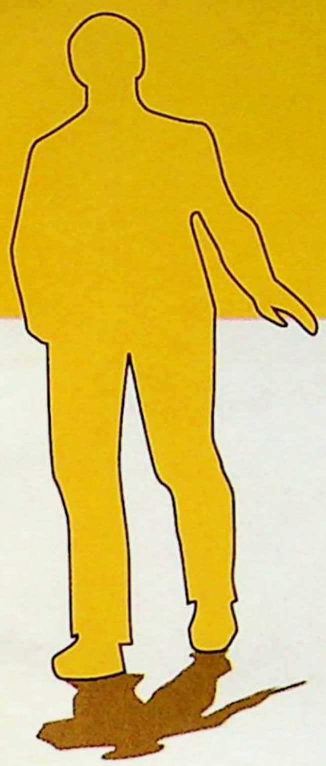
מה כן תמצא בדו"ח זה ?

- רעיונות ופרספקטיבה על הטבות ברמת הפרט.
- רעיונות ופרספקטיבה על הטבות ברמת הארגון.
- הטבות חדשות ומעניינות.
- כלי פרקטי בעת קבלה לעבודה, בעת Review בשכר או כשתרצה לשדרג את תנאיך.

הטבות ברמת הפרט...



הטבות בסיסיות



1 שכר הבסיס

שכר הבסיס הנו השכר לפיו מחושבות ההטבות הסוציאליות על פי חוק או עפ"י הסכם העבודה (הטבות כגון ביטוח מנהלים, פנסיה, חופשה, פיצויים, קרן השתלמות, קופות גמל וכו'). שיעור העלייה השנתי בשכר הבסיס נע בין 5% ל-30% מהשכר שהרווחת בשנה שעברה או בתפקיד הקודם.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מציגה נתונים שהשכר הממוצע הגבוה ביותר במשק משולם לעובדי ההיי-טק. נכון לכתיבת דו"ח זה הפירוט הוא כלהלן:

* ענף ציוד תקשורת אלקטרוני - $17,919 לחודש.
* ענף שירותי מחשוב - 16,115 $ לחודש.
* ענף רכיבים אלקטרוניים - 16,078 $ לחודש.

לפי נתונים שפורסמו בתחילת השנה, שיעור העלייה בשכר אנשי ההיי-טק היה 15-14% ברבעון הראשון של שנת 2000.

בתשובה לשאלה "אם תחלק את הברוטו שלך במספר השעות הממוצע שאתה עובד בחודש, כמה אתה מרוויח לשעת עבודה?" ענו גולשי Jobinfo:

29%	עד 40 ש"ח.
28%	40 עד 70 ש"ח.
23%	70 עד 100 ש"ח.
12%	100 עד 130 ש"ח.
8%	למעלה מ-130 ש"ח.

טיפ!

נסה להגדיל את שכר הבסיס שלך ככל האפשר. זאת לצורך הגדלת חישוב ההפרשה לביטוח מנהלים, במידה ויש לך. אם תצליח לכלול בשכר הבסיס את התשלום עבור שעות נוספות ונסיעות, ההפרשה לביטוח מנהלים תהיה גדולה יותר.

בתשובה לשאלה "האם אתה יודע איך המשכורת שלך יחסית לאחרים?" ענו גולשי Jobinfo:

32%	אין לי שמץ של מושג.
29%*	יש לי הערכה כללית שמבוססת על שמועות.
19%	כן. גם יחסית בתוך החברה וגם יחסית לתחום.
12%	רק יחסית לשאר העובדים בחברה.
8%	רק יחסית לעובדים בתחום שלי.

הרחבה באתר

2 שעות העבודה

שעות עבודה גמישות (התחלת יום העבודה וסיומו בשעות לא מוגדרות מראש, דחיסת שבוע העבודה, חלונות במהלך יום העבודה וכו') עשויות להביא לחיסכון כספי לא קטן שלא לדבר על נוחות. על פי הגישה הכלכלית, הרווח הכלכלי שהנך מפיק מכל שעת עבודה נגזר בין היתר מן החלופות שעמדו לרשותך באותה שעה. שליטה על שעות העבודה תאפשר לך לעבוד באותן שעות בהן ערכן הכלכלי של החלופות הנו הנמוך ביותר ועל ידי כך להגדיל את הרווח מכל שעת עבודה. לדוגמה, אם יש לך ילד קטן בבית שצריך השגחה למשך שעתיים בכל יום בשעות אחה"צ, תוכל אתה לשמור עליו ולחזור לאחר מכן למשרד, בשעה שאשתך משגיחה עליו. כך תחסוך שכר מטפלת וגם לא תפסיד שעות עבודה.

הידעת?!

170 חברות גדולות בארה"ב העניקו לעובדיהן את ההטבות הבאות:

* עבודה במשרה חלקית
* שבוע עבודה דחוס בן 4 ימי עבודה
* שעות עבודה גמישות

מחקר שנערך ע"י Coopers & Lybrand

3 שעות נוספות

5 עובדות על שעות נוספות:

* אם אתה עובד או צפוי לעבוד מעבר ל-45 שעות שבועיות - מגיע לך תשלום על שעות נוספות.
* בתעשיית התוכנה והאלקטרוניקה שבוע העבודה הוא בן 43 שעות.
* המעביד חייב לשלם עבור שעות נוספות למעט מספר חריגים (אותם מעבידים רבים מנסים "למתוח").
* מותר למעביד לקבוע תשלום גלובלי על שעות נוספות.
* אם תעבוד שעות נוספות מבלי שנדרשת לכך- אינך זכאי לתשלום עבורן.

הרחבה באתר

בתשובה לשאלה "כמה שעות אתה עובד ביום?" ענו גולשי Jobinfo:

52%	10 עד 12 שעות.
25%	מעל 12 שעות.
23%	עד 10 שעות.

4 חופשות

החוק קובע את זכאותך לחופשה עפ"י הכללים הבאים:

* עבור כל אחת מארבע השנים הראשונות - 14 ימי חופשה.
* עבור השנה החמישית - 16 ימי חופשה.
* עבור השנה השישית - 18 ימי חופשה.
* עבור השנה השביעית- 21 ימי חופשה.
* מהשנה השמינית ואילך- יום נוסף לכל שנת עבודה עד למקסימום של 28 ימים.
* בסמכות המעביד לקבוע את מועדי החופשה, תוך תיאום עם העובד ובהתחשב בצרכיו.

בהתאם לצרכיך ובקשתך, אתה יכול לסכם עם המעביד על יותר ימי חופשה בשנה (אולי במקום הטבה אחרת שתבקש ולא תקבל?). לגבי צבירה או פדיון, החוק קובע שניתן לפדות ימי חופשה לאחר צבירה של שנתיים ולא יותר.

5 ימי מחלה

החוק היבש אומר כך:

* תקופת הזכאות לדמי מחלה היא 18 ימים בשנה.
* עבור היום הראשון למחלה, אין העובד זכאי לדמי מחלה.
* עבור היום השני והשלישי למחלה זכאי העובד לדמי מחלה בגובה 37.5% מהשכר.
* עבור היום הרביעי ואילך זכאי העובד לדמי מחלה בגובה 75% מהשכר.
* המעביד אינו מחויב לשלם פיצוי לעובד בגין אי ניצול ימי מחלה.

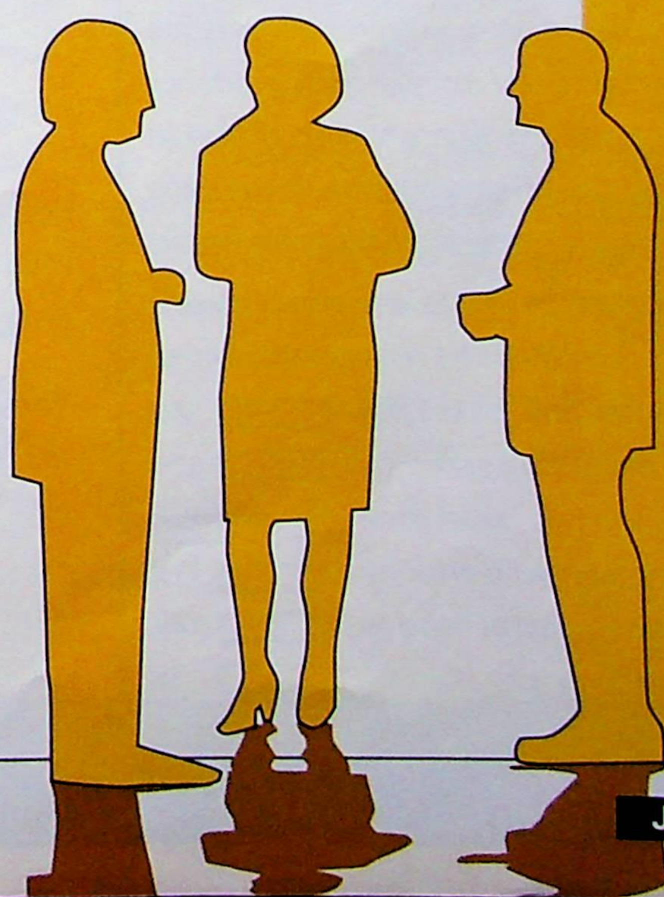
תוספת קטנה לחוזה כמו "לעובד יינתן תשלום מלא עבור ימי מחלה" עשויה לחסוך ממך סכומים לא קטנים (מאות שקלים בשנה). במידה ואתה לא מ"החולים" (טפו טפו) נסה להכניס לחוזה סעיף כמו "העובד יוכל לפדות ימי מחלה לא מנוצלים בתום כל שנת עבודה". בנוסף, מומלץ להבהיר בחוזה מהו יום מחלה (בחברות מסוימות נדרש אישור רופא, באחרות מסתפקים ביחסי אמון).

בתשובה לשאלה "מהי מדיניות החברה לגבי ימי מחלה?" ענו גולשי Jobinfo:

35%	אמון ותשלום מלא, בכל מקרה.
27%	עפ"י החוק, ובכלל זה - אין תשלום על יום מחלה ראשון.
17%	לא מורידים מהשכר אבל צריך אישור מרופא.
14%	יש מכסה שמעבר לה מורידים מהשכר.
7%	מורידים מהשכר אבל פחות ממה שקובע החוק.

6 דמי הבראה

לפני הרבה שנים היה נהוג לשלוח עובדים פעם בשנה לשבוע נופש בבית הבראה בהרי הכרמל. מאז בוטל הנוהג אך נשמר השם. במקום הנוהג לשלוח לנופש קובע החוק שעל המעביד לשלם עבורו ללא תלות ביציאת העובד לחופש והחל מתום שנת עבודה אחת של העובד. במקומות מסודרים זה נעשה אוטומטית. אתה רק צריך לוודא שזה אכן כך. בדרך-כלל לא יתווכחו אתך, כיוון שדמי ההבראה מוכרים במס למעביד. נכון לכתיבת דו"ח זה, מדובר בסכום של 276 ש"ח לכל יום הבראה, כאשר עבור שנה ראשונה מגיעים 5 ימים (ובסה"כ 1,380 ש"ח), עבור השנייה והשלישית- 6 ימים (ובסה"כ 1,656 ש"ח) ועבור השנה הרביעית עד העשירית - 7 ימים (ובסה"כ - 1,932 ש"ח).



7 הודעה מוקדמת על התפטרות / פיטורים

החוק קובע:

* עובד שעבד במקום עבודה תקופה של עד 6 חודשים זכאי להודעה מוקדמת של יום לכל חודש עבודה.
* עובד שעבד במקום עבודה תקופה של 6 חודשים עד שנה זכאי להודעה מוקדמת של יומיים וחצי לכל חודש עבודה, עד לתקרה של שלושה שבועות.
* עובד שעבד במקום עבודה תקופה של מעל שנה זכאי להודעה מוקדמת של חודש.

ישנן חברות שמוכנות לתת לעובד תחושת ביטחון ע"י מתן התחייבות חד-צדדית מצדן להודיע על פיטורים אפילו מספר חודשים מראש. לגבי הודעה מוקדמת מצדך - החוק אינו קובע זמן מוגדר ולכן, אתה ומעבידך רשאים לסכם מועד המתאים לסיבות ולצרכים של שניכם. כל המקטין את ימי ההתראה מראש - הרי זה משובח (מבחינתו כמובן).

הרחבה באתר

8 ארוחות

אמנם זוהי הטבה שלא נהוג להכניס לחוזה, אולם מדובר בסכומים לא מבוטלים. מה נהוג?

* חדר אוכל - ישנן חברות גדולות שמספקות שרות זה. לעתים משתתף העובד בעלויות.
* תלושים במימון חלקי - במידה והחברה ממוקמת באזור עתיר מסעדות, ישנו הסדר תשלומים בינה לביניהן והעובד נדרש להשתתף בעלויות.
* התעלמות כוללת - גם זה קורה. נסה להתעקש. הסיכוי להצלחה קטן.
בתיאבון.

13 קרן פנסיה

אם היה צריך להעניק למישהו את פרס השיווק של המאה, היינו מעניקים אותו למי שהמציא את המושג "ביטוח מנהלים". הממציא המוכשר הבין היטב שיש לו עסק עם ציבור עובדים ששונא להגדיר עצמו כשכיר או כעובד, וכל אחד רוצה לראות עצמו כמנהל. לכן נתפס ביטוח המנהלים כעדיף על קרן פנסיה "הסתדרותית" מיושנת, למרות שבמקרים רבים, ההפך הוא הנכון. למדינה יש אינטרס שתקבל את המגיע לך בצורת קצבה חודשית ולא בצורה הונית (המילה היפה ל"הרבה כסף בבת אחת"), ולכן היא מעודדת אותך לעשות זאת. בדרך כלל מפריש המעביד עד 6% משכר העובד והעובד מפריש 5% משכרו. כעיקרון, קרן פנסיה הנה תוכנית מקבילה לביטוח מנהלים וסביר להניח שמעביד לא יסכים לתת לך את שתיהן.

נתון חשוב לגבי קרן פנסיה - התנאים טובים יותר מאלה של ביטוחי המנהלים השונים. בקרן פנסיה, סך כל הפרשות העובד והמעביד מועברים לחיסכון (תגמולים, קופות וכו') ודמי הניהול קטנים מאוד, ואילו בביטוח מנהלים דמי הניהול הם בגובה 10-25% מסך כל ההפרשות של העובד והמעביד. גם הסטיגמה שקרנות הפנסיה מנוהלות ע"י "שלימזלים" שמשקיעים את כספי הציבור במקומות הלא נכונים, איננה נכונה עוד. התשואות שמביאות קרנות הפנסיה הן מהגבוהות בשוק, בייחוד בשנים האחרונות.

אז מה עושים ואיך פותחים קרן פנסיה? פשוט מאוד. כשהמעביד מציע לך ביטוח מנהלים, אמור לו שאתה מעוניין בקרן פנסיה. כדאי שתדע שמבחינתו, יש הבדל בגובה ההפרשה של כ-1% לרעת קרן הפנסיה (שווה לו ללכת על ביטוח מנהלים).

14 הלוואות

מדוע כדאי למעביד לתת הלוואה לעובד? יכולות להיות לכך שתי סיבות:

1. מחווה של רצון טוב.
2. צורך לשמור על העובד שלא יעזוב.

בדרך כלל, המעביד לא ייתן הלוואה לעובד מעבר לגובה הפיצויים שמגיעים לו במקרה פיטורים, כדי שאלה יהיו בחזקת ערבות למקרה שהעובד לא מחזיר את ההלוואה.

מדוע כדאי לעובד לבקש הלוואה מהמעביד? משלוש סיבות עיקריות:

1. הלוואה מהמעביד אינה פוגעת באשראי הבנקאי של העובד.
2. הלוואה מהמעביד ניתנת בריבית נמוכה יותר מהבנק. החוק מחייב את המעביד בגביית ריבית שנכון למועד כתיבת דו"ח זה עומדת על מדד + 4%, על ריבית זו יש לשלם גם מע"מ, כלומר– (מדד + 4%) x 1.17 = ריבית.
3. ניתן להתגמש עם המעביד (יותר מאשר עם הבנק) לגבי פריסת החזרי ההלוואה.

פרקטיקה מקובלת היא שבהלוואות שאינן גבוהות במיוחד הניתנות לעובדים, המע"מ כלול כבר בחישוב המדד + 4%, למרות שהחוק אינו מחייב זאת.

15 פיצויים מוגדלים

מעביד המעונין שעובד מסוים יקבל תמריץ להישאר בתפקידו לתקופה ארוכה יכול להבטיח לעובד פיצויי פיטורים שיגדלו ככל שהעובד יישאר תקופה ארוכה יותר בחברה. לדוגמה, אם העובד יישאר בחברה שנתיים הוא יקבל 100% פיצויים, 3 שנים = 110%, 4 שנים = 120% וכן הלאה.

16 דיבידנד

הטבת הדיבידנד רלוונטית **רק** לעובד שהוא בעל מניות. דיבידנד הנו תשלום תקופתי אותו משלמת החברה לבעלי המניות שלה. כעיקרון, הדיבידנד מייצג רווחים שהחברה בחרה שלא להשקיע. חלוקת דיבידנד איננה תלויה במעביד שלך או בחברה, אלא בבעלי המניות. רק הם רשאים להחליט על חלוקת דיבידנד והם יכולים להחליט אילו מניות כן מקבלות ואלו לא. לכן זוהי הטבה שקשה לסכמה מראש.

17 משכנתא

סביר להניח שחברה *לא* תיתן לך משכנתא. אם אנחנו טועים והחברה עושה זאת, התנאים דומים לאלו שבהטבת ההלוואה עליה פירטנו קודם לכן. יותר ריאלי שהחברה תשיג עבורך הטבות בקבלת משכנתא (בצורת מבצעי עובדים שונים).

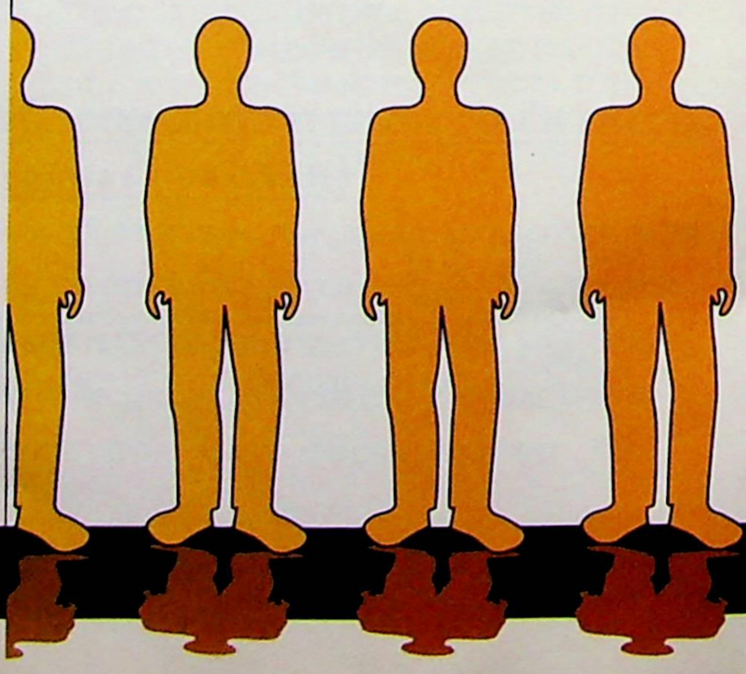
18 משכורת 13

הטבה זו הנה למעשה קבלת משכורת נוספת אחת לשנה. לעתים ניתנת הטבה זו במפוצל (חצי באמצע השנה וחצי בסופה). כשמעמידים הטבה זו מול תוספת לשכר, העניין הופך קל יותר לעיכול ע"י המעביד. בוא ניקח מקרה לדוגמה. נניח ששכרך הוא 12,000 ש"ח ברוטו ויש לך ביטוח מנהלים. כעת הנך מבקש לקבל משכורת 13. לכאורה מבחינתך, אם תקבל משכורת 13 או תוספת של 1,000 ש"ח לחודש זה אותו דבר. אבל זה *לא*. שכר בסיס גבוה יותר מחייב הפרשות גבוהות יותר של המעביד עבור הטבות סוציאליות. מבחינת המעביד, כאשר הוא נותן לך משכורת 13, הוא פטור מהפרשת כספים לביטוח מנהלים ולקרנות שונות (אם יש לך כאלה). במידה והמעביד נותן לך תוספת במשכורת, הוא חייב בהפרשה לביטוח מנהלים. בנוסף, הדבר מהווה תמריץ להישארותך בחברה לפחות עד סוף שנת העבודה.

19 משכורת 14

כן, כן. גם זה קיים.

כמו משכורת 13 רק פעמיים בשנה!



20 מענק גיוס

על מנת לזרז את החלטתך להצטרף לחברה יוצע לך מענק גיוס. כמובן שלא תמיד. כמובן שלא לכל תפקיד. וכמובן שלא בכל חברה. אבל כשזה יקרה, זו הטבה משמעותית. הטבה זו ניתנת בדרך כלל למועמדים מצטיינים שמתחרים עם עצמם על המשרה (הם המועמד היחיד למשרה, פשוט כי אין בשוק מישהו כל-כך טוב שעוסק בתחום כל-כך ייחודי). ההטבה יכולה להינתן ביוזמת המעביד וגם ביוזמה עצמית של העובד. מבחינת הכרה במס - דינו של מענק הגיוס כדין תשלום שכר רגיל.

21 מענק פרישה / הסתגלות

מענק זה ניתן בדרך כלל לבכירים. בהטבה זו העובד מקבל עוד מספר חודשי משכורת לאחר שסיים את תפקידו בחברה. כך העובד מתפקד בראש שקט ומקבל אוויר לנשימה בעת סיום עבודתו. הטבה זו ניתנת לעתים לקראת החלפת בעלים של החברה, כדי שהבעלים החדשים לא ימהר לפטר בכירים לאור העובדה שהוא ייאלץ לשלם להם סכומי עתק.

22 מניות של החברה

קבלת מניות של החברה היא למעשה כניסתך לרשימת הבעלים / השותפים בה. אין הבדל ממשי בין חלוקת אופציות לבין קבלת מניות, למעט העובדה שאופציות אינן מקנות לך אפשרות לקבלת דיבידנד (ראה הטבה מספר 16) ואילו מניות כן מאפשרות זאת.

23 ביטוח אופציות

הטבה חמה במיוחד וחדשה יחסית. לאחרונה, הציגה חברת הביטוח הפניקס הישראלי את חבילת הביטוח **smart-up**, המיועדת לחברות סטארט-אפ. חבילה זו כוללת בין השאר ביטוח אופציות המבטיח לעובד פיצוי בגין אובדן שווי האופציות במקרה שעבודתו בחברה תיפסק בטרם הגיע מועד מימוש האופציות. לעומת ההכנסה הקבועה של העובד (משכורת) אשר אותה אכן מבטחים באמצעות ביטוח מנהלים, את חבילת האופציות, שרווחי העובד ממנה עשויים להגיע לעשרות ומאות אלפי דולרים (במקרים מסוימים אף לסכומים גבוהים מאלה) לא חשבו עד היום לבטח.

הטבה זו עשויה לסייע לחברה בגיוס עובדים חדשים, שהרי היא מציעה לעובד הפוטנציאלי לצמצם את הסיכון ולהגדיל את הסיכוי לרווח ובנוסף, זהו כלי בעל משקל בניסיונות למניעת נטישה ולשמירה על עובדים קיימים.

הנה ציטוט מדבריו של מנכ"ל חברת **VisualTop**, שרכשה ביטוח אופציות לכל עובדי החברה: "במאבק הבלתי פוסק על עובדים טובים צריך לנצל כל יתרון שיש לחברה והטבה מסוג זה מראה לעובדים שלנו שאכפת לנו".

הרחבה באתר

24 פאנטום

חברה פרטית שלא מתכוונת או לא יכולה להנפיק את מניותיה בבורסה יכולה להעניק לעובדיה זכאות לבונוס שמחושב לפי הערכת שווי החברה. מבחינת מיסוי, הטבה זו נחשבת כהכנסת שכר.

25 פיצוי למקרה שהחברה לא תונפק (Reverse vesting)

הטבה זו תינתן בצורת תנאי. לדוגמה, אם החברה לא תונפק תוך 3 שנים העובד יקבל 100,000 ש"ח, אם תוך 4 שנים העובד יקבל 150,000 ש"ח וכו'. כך מפצה אותך המעביד על אי הנפקת החברה ומתמרץ אותך להישאר בחברה. מבחינת מיסוי, הטבה זו נחשבת כהכנסת שכר.



עובדים בסטארט-אפ?

לפניקס יש חדשות מרעישות בשבילכם -
בשתי מלים:



ביטוח אופציות.

ידוע, שחלק מרכזי מהרווחים הצפויים לך מעבודתך בסטארט-אפ עתיד לבוא מהאופציות. אבל אם יקרה לך משהו לפני המימוש, כל הרווח הפוטנציאלי העצום ירד לטימיון. הבעיה היא שעד עכשיו פשוט לא יכולת לבטח את האופציות שלך! זה מפתיע - הרי לא יעלה על הדעת שלא יהיו לך למשל ביטוח חיים, ביטוח אובדן כושר עבודה וביטוח מנהלים. עכשיו חברת הפניקס הישראלי משלימה את החסר בחידוש שיעשה מהפכה בעולם ה-start up - ביטוח **אופציות**. כדאי לך למהר ולדרוש עוד היום מהבוס שלך, ולהגיד לו שמבחינתך - סירוב זו לא אופציה!

1-800-37-5353
www.smart-up.co.il

SMART-UP
פיתרון כולל לצרכי הביטוח של חברות start-up
הפניקס הישראלי חברה לביטוח בע"מ

35 אוכל

הטבה אמיתית למקצוענים בתחום הצ״פור העצמי.

חברות לא מעטות מקיימות את המנהגים הבאים:

* מזנון לארוחת בוקר.
* מקרר מלא מעדני חלב שמחדש את המלאי בהתאם למיטב הפרסומות בטלוויזיה.
* מכונות אספרסו (שנשחקות מעודף שימוש).
* מכונות שתייה קלה וקפה (בחינם כמובן).
* מימון ארוחות ערב ולילה לעובדים שנשארים עד שעה מאוחרת.

36 תקציב לעיצוב המשרד

ישנן חברות המעניקות לעובדיהן תקציב חד פעמי לרכישת פריטים עיצוביים לחדר. פריטים לדוגמה - תמונות, עציצים, וילונות וכד׳.

״פנג שווי״ היא אמנות המיקום שמוצאה בסין העתיקה. אמנות זו כוללת מספר המלצות לגבי עיצוב פינת העבודה שלך.

להלן שתי טעויות ושני פתרונות בתקציב מינימלי:

	הטעות	הפתרון
1	אינך יכול לראות את דלת הכניסה לחדרך ע״י הרמת המבט ממסך המחשב שלך.	הזז את המחשב. אם אינך יכול לעשות זאת, רכוש לעצמך מראה קטנה והתקן אותה לצד המסך, כך שתוכל לראות את הדלת. עלות - 20 ש״ח.
2	אוויר אינו זורם בחדר באופן קבוע.	פתח את החלון ותן לאוויר לזרום. אם אינך יכול, קנה לעצמך מאוורר קטן ומקם אותו מאחורי העציץ. העלים ישקשקו ברוח והמשרד יתמלא בתנועה שתגרום לך לאנרגיות חדשות. עלות - 80 ש״ח.

37 חדרי מנוחה

נשארת אתמול בעבודה עד 12 בלילה. קמת כמו זומבי מרוב עייפות. אכלת ארוחת צהריים מפוצצת. העיניים שלך מסתובבות. השעה 14:30 ואתה מרגיש כאילו אתה באמצע ריצת מרתון שלא הולכת להיגמר.

בוא נשנה אווירה. אתה נכנס לחדר שקירותיו צבועים בכחול עמוק. התאורה מעומעמת. המזגן פועל. מכונת האספרסו עובדת. והשיא - מיטה נוחה מחכה לך שתבוא ותנוח עליה לשעה-שעתיים. וכל זה קורה באמצע יום העבודה.

ישנם מקומות שזה קורה.

שם הגדירו מחדש את מושג ההטבה.

38 זמן לסידורים

ישנן חברות המעדיפות למסד את הזמן לסידורים לו זקוקים עובדיהן. כאשר אתה נאלץ לבצע סידורים שונים אתה עושה זאת בשעות אחר הצהריים, בימי שישי או שאתה פשוט לוקח חופש. ההטבה הממוסדת אומרת שהמעביד יקצה לך זמן מוגדר לסידורים אחת לחודש (לצורך הדוגמה) וישלם לך עליו כאילו אתה עובד. כך הוא מרוויח את כל ימי החופש שתיקח ואת הימים שבהם אתה יוצא מוקדם יותר מהעבודה לצורך סידורים אישיים. אתה מרוויח את הזמן שאתה צריך וגם כסף שהיית מפסיד תמורת ימי חופש.

39 אינטרנט מהבית

אתה לוקח עבודה הביתה? מוריד דואר אלקטרוני שלא הספקת לקרוא? עונה לגורם זה או אחר? מחפש חומר מקצועי ברשת? אלה נשמעות כמו סיבות מספיק טובות לבקש מימון לשימוש באינטרנט שתעשה בביתך (תשלומים לספק השירות ועבור שיחות הטלפון). אגב, הדבר עשוי להיות מוכר במס לך ולמעביד, בפרט לאור העובדה שכיום ניתן לרכוש חבילת גלישה הן מבזק והן מספק האינטרנט וע"י כך להפריד בין התשלום עבור שיחות פרטיות לבין "שיחות" חיבור לאינטרנט.
תוכל גם להציע למעביד לרכוש מערכת ניתוב כך שברגע שאתה מתקשר מהבית למשרד, המערכת תשאל אותך האם אתה רוצה להתחבר לאינטרנט ומייד תתקשר אליך הביתה ותחבר אותך לאינטרנט, כך שהחשבון ישולם ע"י החברה.

40 מנוי לחדר כושר

בבדיקה שערכנו ישנן מספר וריאציות להטבה זו:

* השתתפות חלקית של החברה בדמי המנוי.
* השתתפות מלאה של החברה בדמי המנוי.
* הקמת חדר כושר בתוך משרדי החברה.

באיזו אופציה אתה בוחר?



41 בונוסים

בונוסים (או בלשון אחרת, תגמול על הגדלת הפריון) ניתנים להנמקה באופן מלומד ומשכנע. ככלות הכל זהו מנגנון שנועד לתמרץ את העובד להגדיל תפוקה לאורך זמן באמצעות תגמול שנגזר מהרווח שהופק מהגדלת הפריון. נהוג לחלק בונוס על עמידה בלוחות זמנים, סיום מוקדם או עמידה ביעד כמותי זה או אחר (למשל, היקף מכירות, סיום פרוייקט) אך לא רק. בנה מערכת תמריצים אישית והצע לשלב אותה בחוזה.

42 קידום

במקומות עבודה שבהם תנאי ההעסקה וההטבות נגזרים מהגדרת התפקיד ומהשלב בו ממוקם העובד בסולם הדרגות, קביעת לוח זמנים שבו תיבחנה האפשרויות לקידומך עשויה להכניס בדלת האחורית את שדרוג תנאי ההעסקה שלך בין אם לא תקודם ובטח אם כן.

הטבות עבודה

43 לוח זמנים להעלאה בשכר

מומלץ לקבוע לוח זמנים כזה, אחרת הכל יהיה תלוי במצב רוח של הבוס שלך ביום בו תבקש ממנו להעלות לך את השכר. נהוג לקבוע את אבני הדרך הבאות:

* לאחר שלושה חודשי עבודה.
* בתום כל שנת עבודה.

בתשובה לשאלה "האם במקום העבודה הנוכחי ישנן אבני דרך מוגדרות להעלאה בשכרך?" ענו גולשי Jobinfo:

39%	לא. העניין תלוי בבקשה שלי או ביוזמה של של הבוס.
37%	לא נראה לי שמישהו חושב להעלות את השכר שלי מתישהו.
24%	כן בהחלט. הכל קבוע וידוע מראש.

44 עבודה בסופשבוע ובחגים

זוהי כמובן איננה הטבה, אבל ניתן להפוך את העבודה בימים אלו להטבה שווה. החוק קובע שגובה השכר עבור עבודה בימי מנוחה הנו 150% מהשכר בימי העבודה "הרגילים". וודא שאתה מקבל לפחות את מה שמצוין בחוק. אם הנך מקבל תשלום גלובלי עבור שעות נוספות דאג להפרדה בין תשלום זה לבין עבודה בסופשבוע ובחגים.

שים לב! אם אתה עובד שעות נוספות מבלי שנדרשת לכך (נאמנות, התנדבות, ציונות וכו'), ברוב המקרים, לא חלה על המעביד חובת תשלום עבורן.

הרחבה באתר

45 עבודה מהבית

במקומות עבודה רבים תיתקל בתופעת ה"רגלי" כאשר תבקש לעבוד מהבית. תופעת ה"רגלי" נפוצה אצל מעסיקים שרוצים להיות בשליטה ("Control freaks"). הוא רוצה אותך קרוב אליו. הוא רוצה שכאשר הוא מצלצל אליך אתה מייד עונה. הוא רוצה לדבר אתך פנים אל פנים. הוא לא יכול לסבול את העובדה שאתה "עושה חיים" בבית והוא תקוע במשרד. קשה להתמודד עם זה וישנם מקומות עבודה בודדים בישראל שהפנימו את העובדה שעבודה מהבית יכולה להיות לא פחות יעילה וטובה מאשר עבודה במשרד, ולפעמים אפילו יותר טובה.

לפני שאתה מתעקש על הטבה זו, שאל את עצמך האם זה בכלל מתאים לך? האם אתה בעל משמעת עצמית גבוהה? עליך לזכור שעבודה בבית יכולה לסחוף אותך לפעילויות כמו אכילה, צפייה בטלוויזיה, גלישה באינטרנט ומתן תשומת לב לילדים. "היסחפויות" אלה ימנעו ממך לעבוד ביעילות. רק אם תוכיח לבוס שיש לך יכולת לעבוד מהבית באפקטיביות, הוא ישתכנע שיש בזה משהו. האם יש סיבה הגיונית להגעתך למשרד כל יום?

כפשרה תוכל לסכם עם הבוס על כמה ימי ניסיון וגם על עבודה חלקית מהבית (חלק מהימים כן וחלק לא).

רק לידיעתך, בארה"ב הוגשה הצעת חוק לפיה כל עובד שיעבוד מהבית יזכה לפטור ממס.

46 תקופת שבתון

תקופת שבתון היא תקופה של מספר חודשים בה אינך עובד, אך ממשיך לקבל משכורת. במידה והנך חש שתפקידך החדש עלול לגרום לך לשחיקה גבוהה, מומלץ לסגור אפשרות ליציאה לתקופת שבתון לאחר תקופה מסוימת בתפקיד.

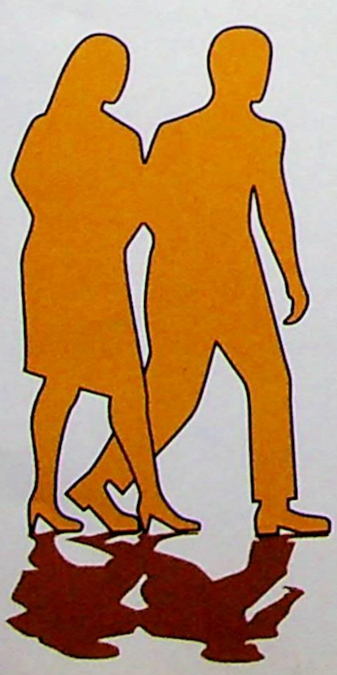
47 חופשה ללא תשלום

אם התלהבת מהסעיף הקודם אך אין לך יכולת לממשו, ישנו פתרון של חופשה ללא תשלום. זכות זו תאפשר לך לצאת לחופשה לתקופה ארוכה מבלי שתיחשב להתפטרות מצדך ומבלי שתאבד את הזכויות שצברת במקום עבודתך, ומכאן ערכה הכלכלי.

48 תוכנית לרעיונות מקוריים

הטבה זו עושה טוב גם לעובד וגם למעביד. בבסיסה - תגמול כספי עבור רעיונות המועלים ע"י העובד. סכום X לרעיון שהועלה וסכום גבוה מ-X לרעיון שהועלה והתקבל. כך המעביד מרוויח רעיונות והעובד מרוויח יותר כסף.

זה רעיון!



הטבות השכלה

49 ספרות מקצועית

בקטגוריה זו נכללים עיתונים יומיים, שבועיים, מגזינים מקצועיים וספרים בתחומים מקצועיים. ספרות מקצועית נחשבת להטבה ואפילו המעביד מתייחס אליה ככזו. הוצאה זו מוכרת לתשלומי מס והמעביד יכול לקזז אותה במלואה. נסה להגיע להסדר בו יוקצה לך תקציב חודשי / שנתי לצורך הוצאה זו.

50 קורסים והשתלמויות

מדובר בקורסים ובהשתלמויות מקצועיות שיעזרו לך בתפקוד יעיל יותר במקום העבודה. תנאי שקיומו יעזור למעביד להסכים לכך הנו: על הקורס או ההשתלמות להיות בעל זיקה למשימות שמוטלות או שיוטלו עליך במקום העבודה. אם הקורס עומד בהגדרה זו, יקבל המעביד קיזוז מלא במס הכנסה עבורו. לדוגמה, אם אתה מהנדס תוכנה וברצונך לצאת לקורס בפרסום ספק רב אם המעביד יקבל לכך הכרה לצורכי מס. לעומת זאת, סיכוייו של קורס בנושא ניהול צוותים משתפרים.

הרחבה באתר

51 ימי עיון וכנסים

עלות ימי עיון וכנסים מוכרת באופן מלא לצורכי מס הכנסה ולכן למעביד שלך אמור להיות קל יותר לממן עבורך הטבה זו. כמובן שיום עיון עשוי לתרום לך מבחינה מקצועית ולשפר את תפקודך ויכולותיך ומכאן לתרום לארגון.

52 מענק לימודים

ישנם מעבידים שמעונינים שתשלים את לימודיך האקדמיים ויהיו מוכנים לתת לך מענק לימודים, שימריץ אותך לעשות זאת. הצד החיובי - כנראה שבונים עליך לעתיד. השלילי - כנראה שתידרש להתחייב לתקופה ארוכה. הטבה זו נפוצה בקרב עובדים מקצועיים חסרי השכלה פורמלית כמו בוגרי ממר"מ. בהנחה שמדובר בתואר ראשון / שני ולא בקורסים והשתלמויות, הטבה זו חייבת במס ונחשבת כהטבת שכר לכל דבר.



53 לימודים אקדמיים

במידה ולימודיך האקדמיים ישפרו את יכולותיך ואת תפקודך במקום העבודה, ישנם מעבידים שייתנו לך הטבה זו, שעולה להם הרבה מאוד כסף. מעביד שיסכים לממן את לימודיך ירצה תמורה שעליך להיות מוכן לה - התחייבות לפרק זמן ארוך יחסית. אפשרות נוספת - e-Learning. התחום נמצא כרגע בתנופה וישנן תוכניות אקדמיות מלאות המועברות באמצעות האינטרנט וכך תוכל ללמוד מבלי לצאת מתחומי החברה. הדבר יהיה קל יותר לעיכול ע"י המעביד עקב החיסכון הגדול בזמן ובכסף.

בתשובה לשאלה "האם יש לך קרן השתלמות או תקציב להשלמת השכלה מטעם מקום העבודה?" ענו גולשי Jobinfo:

- 46% לצערי אין לי כלום.
- 19% יש לי קרן השתלמות.
- 13% מקום העבודה שולח אותי לקורסים ולהשתלמויות.
- 13% יש לי שתי הטבות השכלה.
- 5% מקום העבודה מממן לי לימודים אקדמיים.
- 4% יש לי הכל.

54 מלגת מחקר

עובד שמעוניין, מסיבות שונות, לחקור נושא כלשהו או להגיש לחברה הצעת מחקר, יכול לעשות זאת תמורת תשלום. במידה ותצליח לשכנע שהתחום אותו אתה רוצה לחקור שייך לתחום העיסוק של החברה ואכן מעניין את החברה מה יהיו תוצאות המחקר המוצע, תוכל לקבל מלגה תמורת השקעת הזמן הזו. כמובן שכל זה יבוא בחשבון אם תעשה זאת על חשבון זמנך הפרטי ולא על חשבון תפקידך. ערכה של הטבה זו משתפר במיוחד אם אתה אוהב לבצע פעילות מחקר בין אם תקבל מלגה ובין אם לאו. כמובן שמלגה חייבת במס אצל העובד.

55 מחשב כף-יד

אנחנו לא רוצים לעשות פרסומת לאף אחד מהיצרנים, אבל זהו כלי אולטימטיבי שמחליף את היומן המסורתי. הוצאה כזו יכולה להיכנס תחת סעיף ציוד משרדי ויש בכך כדי להקטין עלויות עבור המעביד. היתרונות עבורך? קצרה היריעה מלהכיל...

מה שכן, כשתסיים את שירותך בחברה, תידרש להחזיר את המחשב, כיוון שזהו רכוש קבוע של החברה.

הטבות עזרים

56 מחשב נייד

אם זהו צורך, עליך להסביר אותו למעביד. אם זוהי הטבה שאיננה מהווה בהכרח צורך, תצטרך לעבוד קשה כדי לשכנע את המעביד. בכל מקרה, ישנם סוגים רבים של מחשבים ניידים בעלי מאפיינים כאלה ואחרים. מחשב מסוג אחד יהווה נטל (פנטיום 100 ישן לדוגמה) ואחר יהיה אטרקציה (מחשב נייד קטנטן).

כמו בהטבה הקודמת גם כאן, כשתסיים את שירותך בחברה, תידרש להחזיר את המחשב, כיוון שזהו רכוש קבוע של החברה. פירצה קטנה ששווה לבדוק: הפחת על מחשבים כיום הוא 3 שנים, כלומר, לאחר 3 שנים ציוד המחשוב אינו מופיע במאזן החברה כרכוש קבוע. מסקנה - Free bees, או בעברית - אתה יכול להציע למעבידך לקנות ממנו את המחשב במחיר זעום.

בתשובה לשאלה "איך יגיב הבוס שלך אם תבקש ממנו לקנות לך מחשב נייד?" ענו גולשי Jobinfo:

הוא יסביר לי שאני לא ממש צריך מחשב נייד.	50%
הוא יסכים.	17.5%
הוא יזרוק אותי מהמשרד.	17.5%
כבר יש לי מחשב נייד.	15%

57 מימון מחשב בבית

יהיה לך קל להשיג הטבה זו אם אתה עובד הרבה מהבית, ותצטרך להזיע קלות אם אתה לא. בכל מקרה, כדאי שתדע שניתן בקלות "להעביר" הטבה כזו תוך כדי שימוש בטיעון המחץ של הכרה במס ע"י מס הכנסה, כיוון שזה יכול להיחשב כרכוש קבוע של החברה. למס הכנסה לא משנה אם המחשב נמצא במשרד או בבית (בטח אם אתה משתמש בו לצורכי עבודה מהבית).

כמו בהטבה הקודמת גם כאן, כשתסיים את שירותך בחברה, תידרש להחזיר את המחשב, כיוון שזהו רכוש קבוע של החברה. פירצה קטנה ששווה לבדוק: הפחת על מחשבים כיום הוא 3 שנים, כלומר, לאחר 3 שנים ציוד המחשוב אינו מופיע במאזן החברה כרכוש קבוע. מסקנה - Free bees, או בעברית - אתה יכול להציע למעבידך לקנות ממנו את המחשב במחיר זעום.

58 ביגוד

הטבה זו נוגעת לאלה מאתנו שנוסעים הרבה לחו"ל ו"נאלצים" לרכוש חליפות יקרות, עניבות, נעליים וכד'. ברור שרובנו לא היה רוכש לעצמו את פריטי הביגוד הללו אלמלא התפקיד היה מחייב (רובנו). אולם, זוהי הוצאה שיכולה להגיע לאלפי שקלים בשנה וכדאי להעלות זאת בפני המעביד. במפעלי התעשייה נהוג לספק לעובדים כפפות, מעילים, כובעים וכד'. מדוע לא בהיי-טק? החוק והפסיקה אינם חד משמעיים לגבי מקרה זה.

59 הנחה ברכישת מוצרים באמצעות החברה

הבט על לוח המודעות של החברה. מוצרים שתוכל לקבל בהנחה (ולפעמים בהנחה משמעותית) יכולים להיות:

* כרטיסים להופעות.
* סופי שבוע בבתי מלון בארץ ובחו"ל.
* ארוחות במסעדות יוקרה.
* מנוי לחדר כושר.
* כניסה לאתרי בילוי (חמת גדר, לונה גל וכד').

וזו רשימה חלקית בלבד.

60 מוצרים חינם

במידה והחברה מייצרת מוצרים הניתנים לצריכה (ולא רעיונות מופשטים או אתרי אינטרנט), תוכל לקבל אותם לשימושך הפרטי. דוגמאות?

* תוכנות.
* משחקי מחשב.
* מסכי מחשב.

כמובן שהטבה זו דינה כהכנסת עבודה לכל דבר ומחייבת תשלום מס ע"י העובד.

56 נסיעות לחו"ל

כאשר אתה טס לחו"ל מטעם מקום העבודה סביר להניח שמקום העבודה ממנן את עלות הטיסה והשהות בבית מלון. ומה קורה עם רכב שכור? ארוחות? הוצאות אחרות? בקיצור, אש"ל. במקומות עבודה מסוימים נהוג לתת אש"ל, שזהו מעין תקציב יומי הכולל עלות שהיה במלון, ארוחות ו"דמי כיס". ככל שסכום זה יהיה גדול יותר, כך תוכל לחסוך ממנו יותר. ודא שהאש"ל משולם לך ללא שום קשר למשכורת הרגילה שלך שמופקדת בבנק. את האש"ל אתה אמור לקבל במזומן ולא כתוספת למשכורת, אחרת ינוכה לך ממנו מס.
חשוב לציין כי ברוב החברות ישנה הקבלה בין סכום האש"ל שקיבלת להוצאה. במידה וההוצאה בפועל תהיה נמוכה יותר, תידרש להחזיר את ההפרש, אחרת זוהי הכנסת שכר לכל דבר ועניין ותצטרך לשלם עליה מס הכנסה.



הטבות שונות

67 ביטוח בריאות משלים

עלות הטבה זו למעביד - כמה עשרות שקלים בחודש. שווי ההטבה עבורך במקרה הצורך- עד מאות אלפי דולרים. הטבה זו חייבת במס.

68 תגמול על "חבר מביא חבר"

סביר שלא תקבל תגמול אם הבאת חבר לעבוד בחברה, במידה ולא נהוג לתת תגמול כזה. אולם אם תחזה את המאוחר ותוסיף תחת הפרק "שונות" סעיפון קטנטן שמסדיר נושא זה, יהיה לך הרבה יותר קל ונוח כאשר תעבור דרך הנהלת החשבונות כדי לגבות את הצ'ק.
הטבה זו חייבת במס.

69 כסף ל"בזבוזים" על סביבת העבודה או על עמית לעבודה

הטבה "אמריקנית". כל עובד מקבל מדי חודש 50 דולר בשטרות "כסף" של החברה. "כסף" זה יכול לשמש אותו לצורך שתי מטרות בלבד:

* קניית צעצוע עבור סביבת העבודה האישית.
* קניית מתנה לקולגה לעבודה.

הטבה זו חייבת במס.

70 מימון טלפון בבית

במידה ותפקידך מצריך קיום שיחות טלפון רבות מחוץ לשעות העבודה, מן הראוי שתקבל תמורה עבורן. ודא רק שהתמורה באה לידי ביטוי מתאים בנטו ולא בברוטו.

71 מימון שכר דירה

הטבה שניתנת בעיקר בהתקיים שני התנאים הבאים:

* מקום מגוריך רחוק ואתה נדרש לעבור דירה.
* אתה בעל מקצוע מבוקש ואיכותי.

הטבה זו חייבת במס ברוב המקרים, למעט חריגים שעוברים לגור באזורי פיתוח.

72 מימון בתי מלון בארץ

נניח שאתה גר בירושלים ועובד בתל-אביב. ערב אחד נשארת עד מאוחר ואין לך כוח לנהוג חזרה הביתה. המעביד יכול לממן עבורך שהיית לילה בבית מלון בתל-אביב. לא יעשה לך טוב?

73 דמי כיס לקניית ספרים ודיסקים

הטבה הנהוגה אצל חברה הנמנית עם לקוחותינו. כל עובד מקבל 1,000 ש"ח לשנה, בהם הוא יכול להשתמש לקניית ספרים ודיסקים. לא ספרות מקצועית. לא דיסקים לשיפור עצמי. הכל למטרת הנאה פרטית. כן ירבו.
הטבה זו חייבת במס.

ההטבה הטובה מכולן

74 שיתייחסו אליך כמו שצריך

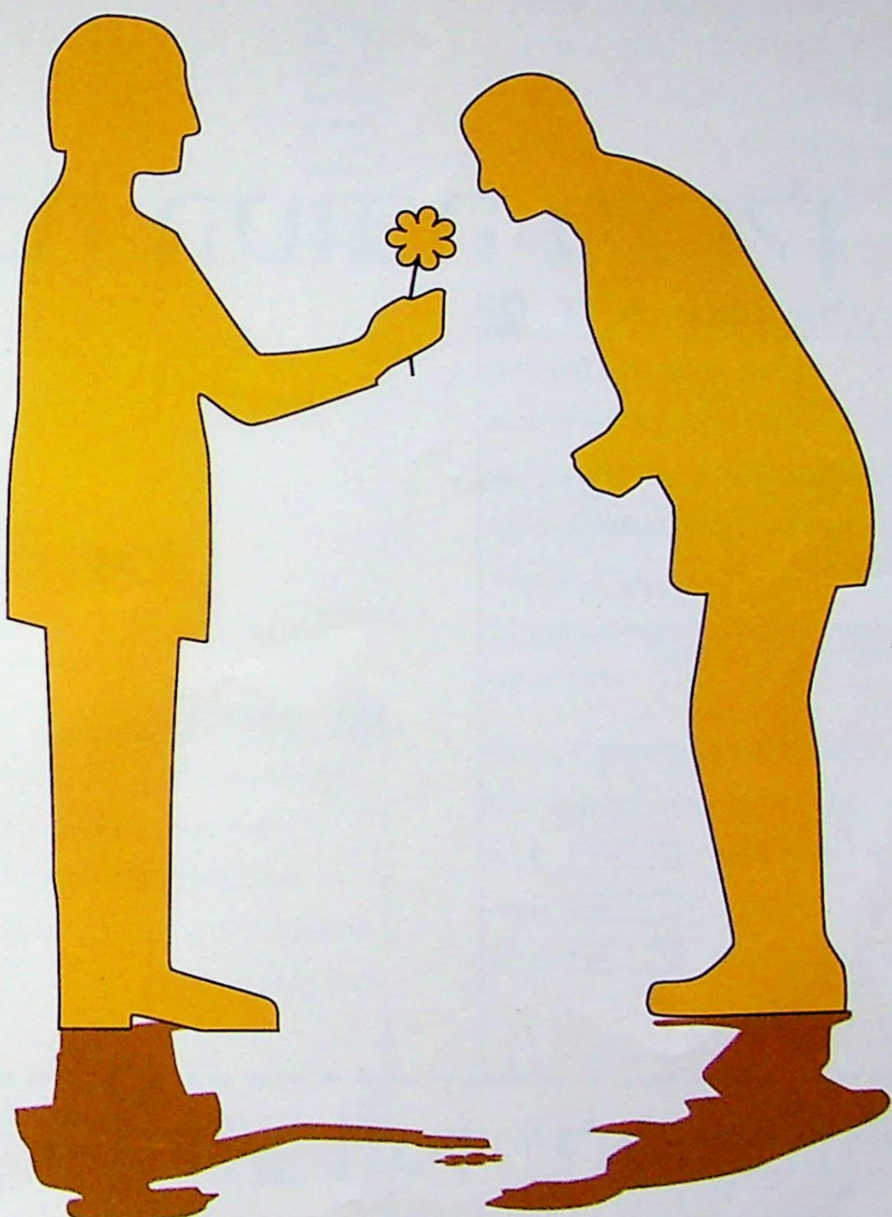
תאמין לנו. זו הטובה מכולן!

עצוב לראות מתוצאות הסקר הבא שעובדים נשארים במקום עבודתם מהסיבות הלא נכונות. ההטבות הן אמנם פקטור חשוב ולפעמים אפילו מכריע, אולם אין כמו עובד שבאמת מרוצה ממקום עבודתו מסיבות כמו אהבת המקצוע, התפקיד והאנשים הסובבים אותו (מלמעלה, מלמטה ומהצדדים).

התפקיד בתשובה לשאלה "אם נשארת אי פעם במקום עבודה שאינך אוהב, מדוע עשית זאת? ענו גולשי Jobinfo:

47%	הטרחה שבחיפוש מקום עבודה חדש.
42%	ההטבות.
11%	החברים לעבודה.





הטבות ברמת הארגון...

הטבות שירותים

75 פיתוח תמונות ע"ח החברה

הטבה זו מוסברת ע"י ה-e-mail הבא שנשלח ממחלקת הרווחה והפרט בחברת היי-טק ישראלית:

> שלום לכולם,
> כפי שכולכם יודעים מחר הוא יום פיתוח התמונות החודשי.
> כל מי שברשותו פילם לפיתוח מוזמן להעבירו לרקפת במהלך מחר.
> אני מזכירה שכל אחד יכל להביא עד 3 פילמים.
> התמונות יהיו מוכנות בעוד 4 ימים.
> תודה,
> רקפת

האינטרס של המעביד לתת הטבה זו? לחסוך את שעות העבודה שאתה מבזבז לצורך פיתוח תמונות.

76 מסאז'ים ושיאצו

עבודה בהיי-טק מחייבת שעות ישיבה ארוכות מול מחשב ומצריכה רמת ריכוז גבוהה לאורך זמן. רמת הערנות והריכוז נפגעת כתוצאה מלחצים פסיכולוגיים ופיסיים המופעלים עליך. השפעות אלה פוגעות ביעילותך. חברות רבות מציעות לעובדיהן טיפולי מסאז', שיאצו או טיפולים אחרים שמטרתם היא הפגת מתחים. הטיפולים ניתנים במקום העבודה, אורכם קצר (15-20 דקות) ואינו מפריע משמעותית לעבודה והם אינם מצריכים תכשירים ואמצעים מיוחדים. יתרון נוסף שתוכל להשיג - אם תצליח לקבל הטבה זו עבור כל עובדי החברה, כולם יודו לך אחרי כל טיפול!

דוגמא לחברות ישראליות המעניקות טיפולי שיאצו לעובדיהן - טנדו ו- Seabridge.

77 שירותי מספרה

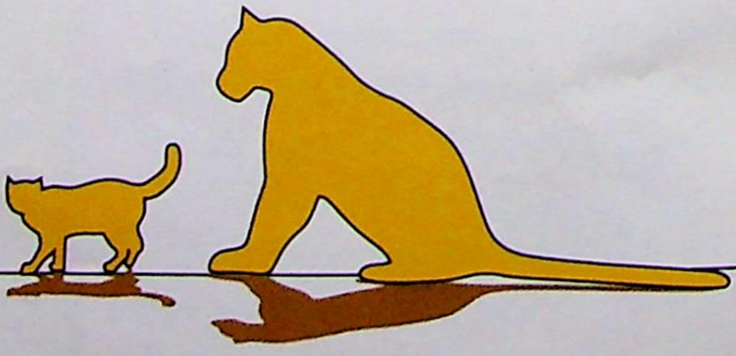
האם זה נשמע לך מוכר?: "אה...בועז? אני יוצא היום קצת יותר מוקדם כי קבעתי תור למספרה, בסדר?". לא נעים, ומבחינת הבוס זה הופך להפסד כלכלי כאשר מדובר בעשרות ומאות עובדים. מה עושים? אחת לחודש מזמינים ספר לחברה ובחברות עשירות יותר - פותחים מספרה קבועה בתוך החברה. החיסכון בזמן ובכסף - גדול גם לעובד וגם למעביד.

78 אתר אינטרנט אישי

חברות אינטרנט (וגם אחרות) רבות משאבים יכולות להרשות לעצמן להקים אתר בית אישי עבור כל אחד מהעובדים. אתר בית כזה יכול לכלול רק עמוד אחד ובו מקום לביטוי אישי של העובד. כך זוכה העובד לפינה פרטית משלו גם באינטרנט. טוב לו. טוב לחברה.

79 ניקוי הרכב

חברות רבות (ביניהן קומטאץ' הישראלית) לא מזניחות את רכבי העובדים ומעניקות להם שירותי ניקוי. חלקם במימון מלא של החברה וחלקם בהשתתפות העובדים. מיותר לציין שהטבה זו ניתנת גם לעובדים שאין ברשותם רכב מטעם החברה וככזאת חייבת במס ע"י העובד.



30 הבאת חיות מחמד לעבודה

בחברות היי-טק בארה"ב העניין הפך לדבר שבשגרה. מחקרים רבים מוכיחים את הקשר בין הבאת חיות מחמד למקום העבודה לבין ירידה בלחץ הדם של העובדים (ובעליית לחץ הדם של עובדים אחרים☺). החלטה כזו תהיה גורפת ואיננה יכולה להתייחס לעובד אחד בלבד.

אפילו לנו זה נשמע כמו מדע בדיוני, אבל זה אמיתי!

במידה ולבוס שלך יש בעיה עם העניין תן לו את רשימת הטיפים הבאים כדי להקל עליו להחליט לטובתך:

- לפני קבלת ההחלטה ערוך סקר בין העובדים.
- מנה אחראי לרשימת חיות נוכחות בכל יום עבודה.
- הכן מדיניות חברה כתובה בנושא.
- הכן רשימת חיות שלא תתקבלנה בברכה בחברה (חרקים?).
- בקש מכל עובד המעונין להביא חיית מחמד לספק מסמכים המעידים על בריאותה.
- הכן הנחיות לגבי התנהגות בלתי הולמת של החיות ותוצאותיה.
- הקצה שטח מחוץ למשרד המיועד לטיולים.
- הקצה שטח במשרד לטובת אלה מהעובדים הסובלים מאלרגיה לחיות.

בהצלחה! (זה הולך להיות קשה).

31 סניף דואר

תשלום חשבונות (שתמיד אתה מאחר לשלם), קניית בולים, משלוח חבילות, קבלת חבילות, תשלום קנסות חנייה (היית ילד רע?), משלוח מברקים, קניית כרטיסי חיוג למיניהם ומשלוח מכתב רשום. כל אלה גוזלים ממך וממעבידך זמן עבודה יקר. למה לבזבז אותו אם אפשר לדאוג לפתרון מטעם החברה?

32 כביסה וניקוי יבש

אתה כל היום עובד מול המחשב. קשה לך. אתה קורע את עצמך. אתה נשחק. אתה חוזר הביתה מאוחר. למי יש כוח לעשות כביסה? לגהץ? איזו מכבסה שעושה ניקוי יבש פתוחה בשעה 22:00?

חברות רבות הבינו את העניין והן מעניקות לעובדיהן שירותי מכבסה וניקוי יבש בחינם.

33 שרת אישי

בארה"ב הבינו מזמן שלא כל מה שטוב לעובד הוא בהכרח רע למעביד. הנה הטבה שטובה לשניהם. אחת לשבוע מגיע שרת אישי לחברה ומבצע שירותים שונים עבור העובדים. השירותים יכולים להיות:

- טיול עם הכלב.
- תשלום חשבונות.
- רכישת כרטיסים למופעים ולאירועים.
- פרחים לאישה / שעון לבעל.
- מוסך.
- בירורים שונים (כרטיסי טיסה וכד').
- קניות בסופרמרקט.
- תיקון מוצרי חשמל.

אגב, גם בישראל תופעת מינוי שרת אישי החלה להתעורר. אחת חברות ההיי-טק הראשונות שהעסיקה איש שירות פנימי שמטפל בשליחויות השונות של העובדים היא קומטאץ'.

34 דיאטנית

בחברות היי-טק רבות הטו אוזן קשבת לתלונות העובדים והחליטו לסייע לעובדיהן לשמור על בריאותם מבחינה תזונתית באמצעות הטבה ייחודית - שירותיה הצמודים של דיאטנית. פעילותה של דיאטנית בחברה באה לידי ביטוי בשני תחומים עיקריים:

- התפריט היומי: הדיאטנית מקבלת מראש את תפריט הארוחות השבועי ובונה, בעזרת אנשי חברת ההסעדה המספקים ארוחות לחברה, תפריט מקביל ומאוזן, המכיל את כל אבות המזון ואינו מכיל שומנים. התפריט נתלה בכניסה לחדר האוכל בחברה וכל עובד יכול לבחון את האופציות הדיאטטיות המוצעות באותו יום.
- טיפול אישי: החברות מממנות 50% מעלות הטיפול אצל הדיאטנית ומסתבר שהיענות העובדים גדולה. כל עובד המבקש להוריד במשקל או סתם מודאג מתזונתו הלקויה יכול לקבוע תור אצל הדיאטנית ובעזרתה להרכיב לעצמו תפריט מאוזן, שאף יכלול דברים שהוא אוהב / מעדיף לאכול.

הטבות אירועים

סתם כך. לאות הערכה.

כבר קרה וממשיך לקרות בחברות ישראליות. תאמין או לא.

מעבידים שמבינים עניין יודעים שאפשר ״לקנות״ אותך בקלות ע״י הענקת הטבה כזו. צוות Jobinfo משוכנע שלא תתנגד ש״ייקנו״ אותך כך. המתוחכמים במיוחד מפתיעים את העובד ביום חתונתו באמצעות לימוזינה שמחכה לו ולבת זוגו מייד בתום החתונה ומסיעה אותם ישירות לשדה התעופה. נציג החברה פוגש אותם שם ומוודא שהזוג הטרי אינו יודע שהיעד הוא האיים הקאריביים.

חלום? לא בטוח.

עוד דוגמה? למה לא. חברת סטארט-אפ ישראלית הנמנית על לקוחותינו נוהגת לתת לכל עובד תוספת למשכורת בגובה 1,000 ש״ח בחודש בו חוגג העובד את יום הולדתו.

אמנם לא תוכל לבקש זאת כחלק מתנאי ההעסקה שלך, אבל זה נחמד לדעת שזה כך ושווה אף לשאול על כך בעת סגירת תנאי ההעסקה (בעדינות, שלא תיראה יותר מידי Greedy).

מבחינת מיסוי, העובד צריך לשלם מס על כל ההטבות הללו או שהמעביד ״יגלם״ את המס במקומו. מבחינת מתנות לעובד, החוק מאפשר למעביד לתת מתנה לעובד בסכום של עד 160 ש״ח בשנה. סכום זה מוכר לצורכי מס למעביד והעובד אינו חייב במס.

ראה עמוד 12

הטבות משפחה וילדים

"הטבות הילדים" נפוצות בעיקר בחברות היי-טק בארה"ב, שם הבינו מזמן שעובד המוטרד לגבי ילדיו איננו מתפקד. חברות נדיבות במיוחד מעניקות לעובדיהן מענקים עצומים, הבאים לידי ביטוי בייחוד בהטבות כמו מימון אימוץ ילד ומימון לימודים אקדמיים לילדי העובד. ישנן חברות שפותחות מועדונים זמניים לתקופות בהן הילדים נמצאים בחופשה ואפילו בזמן שביתות מורים למיניהן. עובד בעל ילדים מעריך מאוד את העובדה שמעבידו דואג לילד שלו.

כל ההטבות הנ"ל חייבות במס אצל העובד, אלא אם כן המעביד "מגלם" אותן עבורו.



רשימת קניות לבוס

גזור, שמור ושלוף ברגע המתאים

הטבות בסיסיות

- ☐ שכר הבסיס
- ☐ שעות העבודה
- ☐ שעות נוספות
- ☐ חופשות
- ☐ ימי מחלה
- ☐ דמי הבראה
- ☐ הודעה מוקדמת על התפטרות
- ☐ ארוחות

הטבות פיננסיות

- ☐ ביטוח מנהלים
- ☐ אופציות
- ☐ קרן השתלמות
- ☐ קופת גמל לשכיר
- ☐ קרן פנסיה
- ☐ הלוואות
- ☐ מענק גיוס
- ☐ מענק פרישה / הסתגלות
- ☐ מניות של החברה
- ☐ ביטוח אופציות
- ☐ פאנטום
- ☐ פיצוי למקרה שהחברה לא תונפק
- ☐ פיצויים מוגדלים
- ☐ דיבידנד
- ☐ משכנתא
- ☐ משכורת 13
- ☐ משכורת 14

הטבות נוחיות

- ☐ חנייה
- ☐ טלפון נייד
- ☐ דיבורית ואוזניה
- ☐ המחשב
- ☐ חומרה
- ☐ תוכנות
- ☐ הכסא
- ☐ ציוד ארגונומי
- ☐ המשרד
- ☐ אוכל
- ☐ תקציב לעיצוב המשרד

- ☐ חדרי מנוחה
- ☐ זמן לסידורים
- ☐ אינטרנט מהבית
- ☐ מנוי לחדר כושר

הטבות עבודה

- ☐ בונוסים
- ☐ קידום
- ☐ לוח זמנים להעלאה בשכר
- ☐ עבודה בסופשבוע ובחגים
- ☐ עבודה מהבית
- ☐ תקופת שבתון
- ☐ חופשה ללא תשלום
- ☐ תוכנית לרעיונות מקוריים

הטבות השכלה

- ☐ ספרות מקצועית
- ☐ קורסים והשתלמויות
- ☐ ימי עיון וכנסים
- ☐ מענק לימודים
- ☐ לימודים אקדמיים
- ☐ מלגת מחקר

הטבות עזרים

- ☐ מחשב כף-יד
- ☐ מחשב נייד
- ☐ מימון מחשב בבית
- ☐ ביגוד
- ☐ הנחה ברכישת מוצרים
- ☐ מוצרים חינם

הטבות תחבורה

- ☐ נסיעות
- ☐ רכב חברה
- ☐ אחזקת רכב
- ☐ הסעה לעבודה ובחזרה
- ☐ מימון טיסות לעבודה ובחזרה
- ☐ נסיעות לחו״ל

הטבות שונות

- ☐ ביטוח בריאות משלים

- ☐ תגמול על ״חבר מביא חבר״
- ☐ כסף ל״בזבוזים״
- ☐ מימון טלפון בבית
- ☐ מימון שכר דירה
- ☐ מימון בתי מלון בארץ
- ☐ דמי כיס לקניית ספרים ודיסקים

ההטבה הטובה מכולן

- ☐ שיתייחסו אליך כמו שצריך.

☐ **הטבות שירותים**

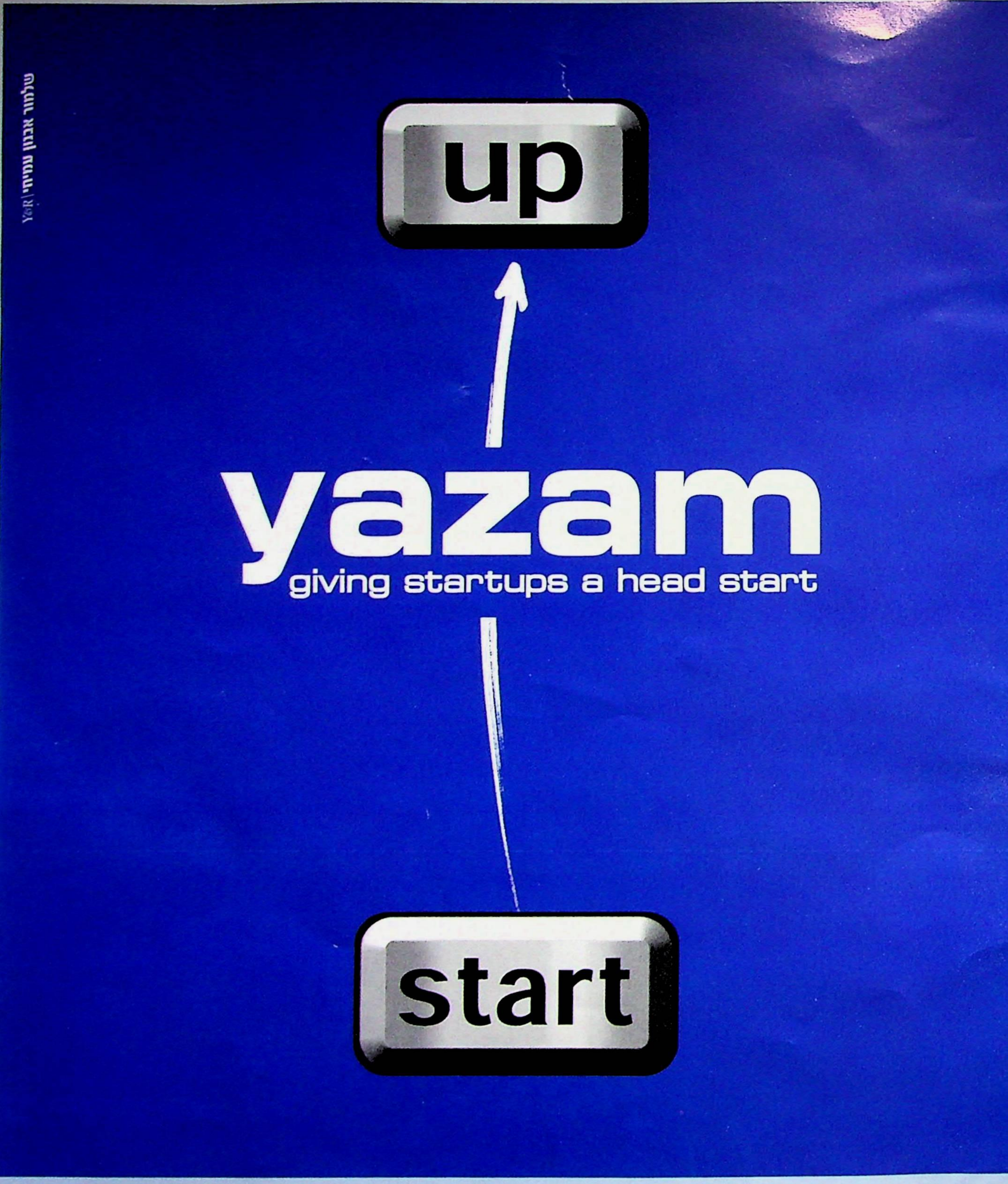
- ☐ פיתוח תמונות על חשבון החברה
- ☐ מסאז׳ים ושיאצו
- ☐ שירותי מספרה
- ☐ אתר אינטרנט אישי
- ☐ ניקוי הרכב
- ☐ הבאת חיות מחמד לעבודה
- ☐ סניף דואר
- ☐ כביסה וניקוי יבש
- ☐ שרת אישי
- ☐ דיאטנית

הטבות אירועים

- ☐ מימון טיול לעובד ולבת-זוגו
- ☐ מימון ירח דבש
- ☐ מתנה לכבוד לידה
- ☐ מתנת יום הולדת
- ☐ צ׳ופרים לחתונה

הטבות משפחה וילדים

- ☐ מענק אימוץ
- ☐ שירותי הנקה
- ☐ מעונות לילדים
- ☐ מטפלות לילדים
- ☐ מועדון לילדים
- ☐ מורה פרטי וחוגים לילדים
- ☐ מחנות קיץ לילדים
- ☐ הסדרי שמרטפות
- ☐ מימון לימודים לילדים
- ☐ בית אבות להורים



yazam הדרך המהירה בין רעיון גדול להצלחה ענקית.
yazam הינה חברה בינלאומית המקשרת בין משקיעים בעלי ערך מוסף ליזמים בעלי רעיונות.
yazam מבטיחה: ◂ תשובה תוך שלושה שבועות ◂ מימון תוך חמישה שבועות
◂ קישור עם משקיעים בעלי ידע ◂ ליווי אסטרטגי צמוד ועזרה בפיתוח עסקים בינלאומי.
ל-yazam תיק לקוחות בינלאומי של חברות סטרט-אפ שהצליחו בענק. אז, תן לסטרט-אפ שלך יתרון-כבר מההתחלה! **לפרטים נוספים ולהגשת רעיונות:** www.yazam.com


אתה רוצה להגיד לי
שאתה עוד עובד
על הפרוייקט ההוא?